

ブレイス FP 社会保険労務士事務所

事務所便り

連絡先 〒207-0002
東京都東大和市湖畔 2-1044-134
電話 042-566-5456 FAX:042-566-5456
E-mail bracefpsr@ozzio.jp
H P <https://bracefpsr.com/>



職場における新型コロナウイルス 集団感染事例にみる感染予防対策

東京都に三度目の緊急事態宣言が発令されました。変異株への感染が急増しており、爆発的な感染拡大が懸念されています。

厚生労働省がまとめた「新型コロナウイルス感染症（COVID-19）に係る職場における集団感染事例」を紹介いたします。

■ 職場における集団感染はどこで発生している？

- ① 事業場（執務室）
- ② 事業場（休憩スペースや社員食堂等）
- ③ 事業場外（外勤時や移動時）
- ④ 事業場外（勤務時間外等）

① 執務室での集団感染の原因と考えられるもの

- ・ 執務室内で作業する労働者の半数がマスクをしていなかった。
- ・ 席配置について、他の労働者と密接する環境であった。
- ・ 換気が不十分であった。
- ・ 複数人で物品・機器等を共有する場合において、消毒を実施していなかった。

【対策】

- ・ 普段からマスク装着や咳エチケット

ト（咳や発声の際には袖やハンカチ等で口を覆う）を労働者に周知し、徹底すること。

- ・ 人との間隔は、できるだけ2m（最低1m）空けることとし、席配置を見直すこと。
- ・ こまめな換気について労働者に周知し、実施を徹底すること。
- ・ 物品・機器等（例：電話、パソコン、デスク等）については、複数人での共用をできる限り回避し、どうしても共用する場合には使用前後の手洗いや手指消毒を徹底すること。また可能であれば共用物品は使用後に消毒すること。

② 執務スペース以外

多くの労働者が同時に休憩を取る、更衣室の消毒が不十分である、食堂の飛まつ対策が不十分であるなどの原因により、集団感染が発生しています。

【対策】

休憩時間等の分散、定期的なスペースの消毒、入退室後の手洗い・手指消毒の徹底など。食堂では、座席数を減らす、座る位置を制限する、会話をしない、昼休み等の休憩時間に幅を持たせるなど。

③ 外勤時や移動時

研修などの宿泊を伴う業務における集団活動や生活場面での密集、または移動時に複数の労働者が車両に同乗する

などの原因による感染事例があります。

【対策】

3密回避やマスクの着用、手洗い・手指消毒といった基本的な対策に加えて、日常生活用品の複数人での共用は避けるなど。車両での移動についても、人との間隔を空け、マスクを着用し、換気を行うなど。

④ 勤務時間外等

政府は4人以上の会食を行わないよう呼びかけていますが、就業時間後の飲み会などでの集団感染が発生しています。改めて一人ひとりが感染予防の行動をとるよう全員に周知することが求められます。

日本政策金融公庫「中小企業の雇用・賃金に関する調査」

調査は、日本政策金融公庫が取引先である中小企業を対象に行ったものです（有効回答数6539社）。

個々の企業が支払った「賃金総額（2020年12月現在）」をみると、「前年に比べ増加」と答えた企業は29.6%にとどまりました。前回調査比28.6ポイントの大幅減です。

前回（2019年）調査時には、51.3%の企業が「増加する」という見通しを示していました。しかし、新型コロナの影響等で、予測を外れた形です。

企業活動は縮小を余儀なくされましたが、人手不足はどの程度緩和されたのでしょうか。調査では、正社員が足りないと回答した企業割合は前年比16.6ポイント減の36.6%でした。それでも建設業59.0%、運送業54.8%の企業が依然として人手不足に頭を痛めている状況です。

キャッシュレス決済業者へ賃金振込労基則で要件明記へ

スマホ決済・QRコード決済などを用いたキャッシュレス決済業者（資金移動業者）の利用が、急速に拡大し、業者アカウントへの賃金支払ニーズが広がっています。

厚労省は、令和2年に閣議決定した「成長戦略フォローアップ」において早期の制度化を求められたことを受けて、昨年8月から、検討を進めていました。労基則の改正により、要件を満たす業者に限定して賃金支払いを認める方針です。

労基則では、「賃金の確実な支払い」を担保するため、民間保険による保証、適時の換金性確保、不正引出しの対策等の要件を明確化します。

保証機関は、業者破綻時には、労働者に一定額を早期に支払い、財務局に対し供託金の還付請求を行う流れを想定し、これにより安全性を確保するとしています。

「偽装一人親方」排除に向けて下請けガイドライン改正へ

国土交通省は、一人親方問題に関する中間とりまとめ案を明らかにしました。「社会保険の加入逃れ」などの不正防止のため、下請ガイドラインを改正する方針です。実態が雇用形態であることが明らかでない技能者を一人親方として取り扱う企業は、下請け企業に選定しないなど規制を強化します。

不適正な例として、①実務経験年数が10年以上なく、建設キャリアアップシステムのレベル3相当以上の技量のない20歳台労働者、②特定会社に専属従事し、始・終業時刻を指定され、具体的な指揮命令を受けている個人事業主等を例示しました。

防止策として、元請企業に対し、現場

入場時のチェックリスト活用、ヒアリング等の実施を求めるとしています。

JILPT(労働政策研究・研修機構)は、過去に「労働者性」が問題となった事案を分析した結果、22.1%で個人事業主に該当しないという研究結果を公表しています。

雇用調整助成金等5月から縮小へ

政府は、雇用調整助成金、休業支援金については縮小する方針ですが、5月、6月分については、以下の通りとなります。

【原則的な措置】

- 雇用調整助成金等の1人1日あたりの助成額の上限：13,500円(現行15,000円)
- 事業主が解雇等を行わず、雇用を維持した場合の中小企業の助成率：9/10(現行10/10)
- 休業支援金等の1人1日あたりの助成額の上限：9,900円(現行11,000円)

ただし、「まん延防止等重点措置」の地域で時短営業などに応じた企業及び直近3カ月平均で前(々)年同期比30%以上減少した事業主へは現行の特例が維持されます。

※ 4月30日、緊急事態宣言発令地域については、現行の特例措置を6月末まで延長する(国会議決後)と発表されました。詳しくは添付資料をご覧ください。

休業装い不正受給

雇調金の新型コロナ特例 秋田労働局

秋田労働局は、新型コロナ特例の雇用調整助成金を不正受給した事業主名を公表しました。

3月31日時点で、雇調金の支給額は全国で3兆1579億円、支給決定件数

307万8648件に上っています。不正はそうした中で発覚したもので、公表対象となった宿泊業者は、実際は勤務していた労働者を休業と偽って水増し申請をしていました。受給した助成金の総額は545万円余で、一部は既に返還されているとのことです。支給事務が一段落したところで、本格的に事後調査が進められることとなります。

「アルバイトの労働条件を確かめよう！」キャンペーン実施

4～7月は「アルバイトの労働条件を確かめよう！」厚生労働省では、全国の学生等を対象として、4月から7月までの間、自らの労働条件の確認を促すことなどを目的としたキャンペーンを実施しています。この時期、新たにアルバイトを始める学生等は多く、いわゆる「ブラックバイト」等に悩まされないよう、周知・啓蒙するものです。

具体的には、(1)都道府県による大学等での出張相談、(2)学生たちにとって必要な知識を得るためのリーフレットの配布、(3)総合労働相談コーナーへの「若者相談コーナー」の設置などが行われています。

事務所からひと言

◇労働局や労働基準監督署の方針となる令和3年度の地方行政運営方針が公表されています。3年度は、「ウィズ・ポストコロナ時代の雇用機会の確保」が柱とされ、雇用の確保や就労支援などが強調されています。一方、昨年メインであった長時間労働対策や労働環境改善も引き続き課題とされ、「労働基準関係法令の遵守・徹底を図るとともに、重大・悪質な事案に対しては司法処分も含め厳正に対処する」としています。監督・

指導は長時間労働の是正のほか、職場のハラスメントや勤務間インターバル、同一労働同一賃金などについても触れられています。

◇千葉商科大学院・中小企業人本経営（EMBA）プログラム1年コースの学習日記を弊所HP上に掲載中です。ご興味がありましたらご覧ください。

● 労使トラブルを防ぐ ～解雇③懲戒解雇～

[01] 懲戒とは

企業は、従業員が守るべきルールを「服務規律」として定めているのが一般的です。服務規律は、労務提供全般、職場秩序の保持、企業施設利用、会社の名誉・利益に関わる事項、法令遵守等、幅広く規定されます。

懲戒とは、こうした服務規律に違反した場合に、使用者が制裁罰として科す処分をいいます。典型的な懲戒処分として、けん責（戒告）、減給、出勤停止、降格、諭旨解雇、懲戒解雇等があります。

[02] 懲戒解雇とは

懲戒解雇は、労働者の行為が悪質・重大である場合に行われる最も過酷な懲戒です。労働者は職を失うだけでなく、多くの場合には退職金の一部または全部不支給を伴い、経済的にも大きな不利益を被ることになります。

なお、懲戒解雇に準ずる処分として、諭旨解雇があります。懲戒解雇に相当する解雇理由のある労働者に対して、退職を勧告し、退職届を提出させたうえで解雇又は退職扱いとするものです。ただし、諭旨解雇を拒否すれば懲戒解雇とする旨の規定が一般的です。

[03] 懲戒解雇の有効性

懲戒解雇の有効性は、労働契約法第15条及び第16条の両規定によって判断されることとなります。

（労働契約法第15条）

使用者が労働者を懲戒することができる場合において、当該懲戒が、当該懲戒に係る労働者の行為の性質及び態様その他の事情に照らして、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、当該懲戒は無効とする。

（同第16条）

解雇は、客観的に合理的理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合には、その権利を濫用したものとして、無効とする。

a. 15条との関係

- ① 労働者との個別の同意がある、又は就業規則等に懲戒規定があり労働者に周知されていること。（いずれにも該当しない場合は懲戒解雇はできません。）
- ② 就業規則上の懲戒事由の妥当性があること。（懲戒解雇となる事由・量刑が、社会的相当性があること。）
- ③ 処分のあてはめが適切であること。（仮に個別同意があったとしても、「軽微な行為1回で懲戒解雇」という訳にはいきません。）
- ④ 就業規則上の手続きを踏み、弁明の機会を与えること。（弁明の機会の付与は必須ではないものの、懲戒権濫用の判断に影響します。）

b. 16条との関係

前回掲載の普通解雇の法理で判断されます。なお、懲戒解雇を無効とし、普通解雇有効性を認めた例もあります。

解雇が無効と判断されれば、判決・和解までの賃金や和解金の支払いなど、会社にとって大きなダメージになり、他の社員への悪影響も生じかねません。事前に専門家に相談し、適切に対処しましょう。

◇紙面の都合により、残業代の計算はお休みします。